

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan Sejarah Surat Kabar

Dalam memperoleh pengertian surat kabar yang baku sehingga dapat dijadikan sebagai standarisasi dalam menelaah persoalan-persoalan ilmiah, sampai saat ini kelihatannya belum ada. Hal ini mungkin dikarenakan banyaknya aspek yang melatari yang harus dijadikan perhatian. Sebab itu pula dalam tinjauan teoritis ini penulis mencoba mengemukakan pengertian surat kabar dari beberapa ahli yang penulis anggap sesuai dengan penelitian ini (Harahap, 2010).

Secara etimologis, surat kabar atau koran berasal dari bahasa Inggris *newspaper* dan bahasa Belanda *courante* yang dipinjam pula oleh orang Belanda dari bahasa Perancis *courant*. Surat kabar terdiri dari dua kata “surat dan kabar”. Pengertian surat adalah kertas yang ditulis yang mempunyai isi tertentu serta ditujukan kepada pihak tertentu dan kata kabar diketahui berasal dari bahasa Arab *khobar* yang berarti berita (Harahap, 2010).

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan melakukan suatu pekerjaan, hal ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya (Lina, 2015).

Secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan motto “*The Right Man on the Right Place and Right Time*”. Jadi manajemen sumber daya manusia pada saat yang tepat harus bisa

mengusahakan agar tenaga kerja itu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya (Lina, 2015).

2.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (Lina, 2015):

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisa jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup:
 - a. Balas jasa langsung dari gaji atau upah
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan, dan kesejahteraan
4. Integrasi, mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja

2.4 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Lina, 2015).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja di industri adalah setiap orang laki-laki maupun perempuan yang mampu, yaitu mempunyai kemampuan fisik atau psikis dalam pengertian sehat jasmani, rohani, serta mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah terikat dalam perjanjian kerja antar pihak pengusaha dengan tenaga kerja yang bersangkutan, hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja (Marsuadi, 1992 dikutip oleh Lina, 2015).

2.5 Pengertian Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok. Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, maka perlu dilakukan melalui pendekatan multidisipliner yang melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber-sumber daya lain secara terpadu untuk melakukan perbaikan dalam upaya peningkatan kualitas hidup manusia. Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka, 2004).

Istilah produktivitas pertama kali muncul pada tahun 1776 dalam sebuah nartikel yang berjudul "*the school of physiocraft*" yang ditulis oleh Francois Quesney (ekonom Prancis), tetapi menurut *Walter Aigner*, dalam karyanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

“*Motivation and Awareness*”, filosofi dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan (*the will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa). Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dengan kata lain bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu. Berikut adalah beberapa pengertian produktivitas (Sumarsono, 2003 dikutip oleh Nasution, 2015):

1. Menurut OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) *productivity is equal to outputs divided by one of its productions elements*. Pada dasarnya produktivitas adalah *to output* dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.
2. Menurut ILO (*International Labour Organization*) Menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital, buruh, dan organisasi.
3. Menurut *European Productivity Agency* (EPA) Menyatakan bahwa pada prinsipnya, produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.
4. Menurut tulisan Vinay Goel yang termuat dalam “*Toward Higher Productivity*” menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.

5. Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
6. Menurut formulasi dari *National Productivity Board*, Singapura. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sonny menyatakan bahwa pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu (Sonny, 2009 dikutip oleh Nasution, 2015):

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
2. Sarana pendukung
Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri).
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja

3. *Supra sarana*, menyangkut tiga hal:

- a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
- b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam pembuatan kebijakan. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2.7 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Pada suatu perusahaan pengukuran produktivitas sangat penting agar selalu dilakukan. Apa saja manfaat yang akan diperoleh perusahaan apabila melakukan pengukuran produktivitas, berikut jawabannya (Nasution, 2015):

1. Pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produk.
2. Untuk mengetahui apakah perusahaan tetap berjalan kearah target sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan sejak awal.
3. Sebagai pertukaran informasi antara manajemen dan tenaga kerja, tentang permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan.
4. Dapat dijadikan petunjuk atau pedoman bagi manajemen untuk mengendalikan permasalahan perusahaan.

2.8 Efektivitas

Pengertian efektivitas adalah informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk didalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan

saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan (Susanto, 2007 dikutip oleh Herlyna, 2014).

Efektivitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat. Mengacu pada teori Gibson mengenai keefektivan, dikatakan bahwa keefektivan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, Kelompok dan organisasi. Di sisi lain, ada tiga pendekatan yang diperlukan dalam mengukur efektivitas individu, yaitu (Martani, 1987 dikutip oleh Nasution, 2015):

1. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input, pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) yaitu melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Unsur penting dalam konsep efektivitas sesungguhnya adalah pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah disepakati secara maksimal, tujuan merupakan harapan yang dicita-citakan atau suatu kondisi tertentu yang ingin dicapai oleh serangkaian proses. Membangun organisasi dan individu yang efektif memerlukan kriteria keefektivan. Kriteria keefektivan secara khas dinyatakan dalam ukuran waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria jangka pendek adalah untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau kurang. Kriteria jangka menengah diterapkan jika anda menilai keefektivan seseorang, kelompok, atau organisasi dalam jangka waktu

yang lebih lama, umpamanya lima tahun. Kriteria jangka panjang dipakai untuk menilai waktu yang akan datang yang tidak terbatas. Lima kategori kriteria keefektivan (Nasution, 2015) :

1. Produksi
Mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
2. Efisiensi
Didefinisikan sebagai perbandingan keluaran terhadap masukan. Kriteria jangka pendek ini memfokuskan perhatian atas siklus keseluruhan dari masukan - proses - keluaran, dengan menekankan pada elemen masukan dan proses.
3. Kepuasan
Kepuasan dan moral adalah ukuran yang serupa untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi memenuhi kebutuhan pelanggannya.
4. Keadaptasian
Keadaptasian ialah tingkat dimana organisasi dapat benar – benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. Pengembangan
Kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan. Suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk memperbesar kesempatan kelangsungan hidup jangka panjangnya.

2.9 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja (Zuliyanti, 2005 dikutip oleh Yudhaningsih, 2012) yaitu:

1. Karakteristik Organisasi
Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi

merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggungjawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

Organisasi yang efektif, ditentukan oleh individu yang efektif. Tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas individu (Gibson, 1987 dikutip oleh Nasution, 2015):

1. Motivasi Individu (*Individual Motivation*)

Motivasi dan kemampuan bekerja mempengaruhi prestasi kerja. Teori motivasi mencoba menerangkan dan meramal bagaimana perilaku individu muncul, mulai, berlanjut dan berhenti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Imbalan (*Rewards*)

Salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi individu ialah sistem imbalan dalam organisasi. Manajemen dapat menggunakan imbalan untuk menarik pekerja masuk dalam organisasi. Gaji dan kenaikannya serta bonus adalah aspek-aspek yang penting dalam sistem imblan, tetapi bukan satu-satunya aspek.

3. Ketegangan Mental (*Stress*)

Stress merupakan hasil yang penting dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. *Stress* dalam hal ini ialah suatu keadaan ketidakseimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dalam gejala-gejala seperti keringat berlebihan dan lekas marah yang merupakan penghambat.

2.10 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut (Zuliyanti, 2005 dikutip oleh Yudhaningsih, 2012) meliputi:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai

pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja juga dikatakan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.11 Overall Labour Effectiveness (OLE)

Perhitungan *Overall Labour Effectiveness* (Efektivitas Tenaga Kerja Keseluruhan) merupakan nilai yang dihasilkan dari perkalian tiga ratio. Nilai yang diketahui tersebut dibandingkan dengan nilai OLE standar (Gazpers, 2013). Sama seperti OEE (*Overall Equipment Effectiveness*), OLE juga mempunyai nilai standar untuk menentukan efektivitas pekerja yaitu seperti kutipan berikut:

“ Thus, as with OEE, Overall Labour (OLE) i also made up of three components, with availability effeciency 90% or more which in practice is the commonly accepted world class level. However, performance efficienxy and quality effeciency (the commenly accepted word clas value as OEE component are 95% and 99,9% respectively”.

Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa OLE juga memiliki nilai standar dunia seperti OEE, dari tiga komponen tersebut yaitu ketersediaan, kinerja, dan kulaitas. Adapun nilai standard dunia dari ketiga komponen tersebut sebagai berikut (Saragaon, 2012 dikutip oleh Lina, 2015):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Nilai Standar Dunia OLE

Komponen OLE	Standar Dunia
<i>Availability</i>	90,0%
<i>Performance</i>	95,0%
<i>Quality</i>	99,9%

(Sumber: diterjemahkan dari jurnal Saragaon, 2012 dikutip oleh Lina, 2015)

Tabel 2.2 Elemen OEE dan Elemen OLE

Elemen OEE	Elemen OLE	Pendorong utama tenaga kerja
<i>Availability</i>	<i>Availability</i>	Pemanfaat dan absensi Penjadwalan kegiatan tidak langsung
<i>Performance</i>	<i>Performance</i>	Ketersediaan proses, Instruksi, alat-alat dan bahan. Pelatihan dan keterampilan . Staf dukungan tidak langsung.
<i>Quality</i>	<i>Quality</i>	Pengetahuan karyawan. Penggunaan instruksi dan alat-alat secara tepat.

(Sumber: diterjemahkan dari jurnal Kronos, 2010)

1. *Availability Ratio* (Mengukur Ketersediaan)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja seperti absensi, utilisasi, penjadwalan (*scheduling*), dan lain-lain. OLE dapat membantu produsen dalam melayani bahwa mereka memiliki orang dengan keterampilan yang tepat, sehingga memungkinkan produsen untuk menemukan area di mana perlu menyiapkan penjadwalan tenaga kerja yang tepat untuk meningkatkan jmlah jam produktif. OLE juga menampilkan

informasi tentang utilisasi tenaga kerja. Menghitung penggunaan waktu kerja dari penggunaan waktu yang tersedia untuk kegiatan produksi. Waktu yang diukur dari waktu bekerja produktif dibagi dengan waktu yang disediakan perusahaan (Gazperz, 2013).

Ketersediaan (*availability*) merupakan komponen utama dalam perhitungan OLE. Utilisasi merupakan elemen yang paling penting dari *availability*. Berikut rumus yang digunakan untuk mengukur ketersediaan (*availability*)

$$Availability\ Ratio = \frac{Waktu\ Bekerja\ Produktif - Downtime}{Waktu\ Terjadwal} \times 100\% \dots\dots (2.1)$$

Availability juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Trisnal, 2013):

1. Penggunaan Operator
 - a. Penundaan mesin
 - b. Penundaan bahan
 - c. Waktu menganggur
2. Abensi
3. Penjadwalan permintaan
4. Penjadwalan waktu tidak langsung

Ketersediaan (*Availability*) adalah persentase waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam memberikan kontribusi efektif pada saat proses produksi. Persentase ini diperoleh dengan menghitung kehilangan jam kerja karyawan. Kehilangan jam jam kerja karyawan pada saat proses produksi mengakibatkan terhambatnya proses produksi yang disebabkan oleh kekurangan karyawan di area produksi, kehilangan jam kerja karyawan yang disebabkan oleh tidak adanya produk yang dikerjakan pada saat proses produksi berlangsung.

2. *Performance Ratio* (Mengukur Kinerja)

Ketika tenaga kerja tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dalam waktu standar, maka kinerja akan menjadi rendah. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterampilan yang berdampak langsung terhadap kualitas *output* seorang operator yang terampil tahu bagaimana mengukur kinerja pekerjaan, memahami dampak dari variabilitas,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan tahu untuk menghentikan produksi sebagai tindakan korektif ketika kualitas menurun di bawah standar yang ditentukan. Akurasi pengukuran kinerja menggunakan OLE akan menentukan kesempatan peningkatan atau perbaikan kinerja sampai ke tingkat individu. Sejumlah faktor pengendali dari kinerja adalah ketersediaan proses, instruksi kerja, peralatan, material, pelatihan dan keterampilan, staf pendukung dan lain-lain. Berikut rumus yang digunakan untuk mengukur kinerja (Gaspersz , 2013):

$$Performance Ratio = \frac{Aktual Output}{Target Produksi} \times 100\% \dots\dots\dots (2.2)$$

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi rasio kinerja yaitu (Trisnal, 2013):

1. Standar produk yang dihasilkan
2. Praktek terbaik yang diberikan pekerja
3. Keterampilan pekerja yang sesuai

Kinerja (*Performance*) adalah jumlah yang diserahkan atau dihasilkan pada proses produksi. Jika jumlah produksi yang diserahkan kurang dari target hasil produksi yang ditetapkan, berarti kinerja (*Performance*) perusahaan juga kurang baik.

3. *Quality Ratio*

Sejumlah faktor pengendali berkontribusi terhadap kualitas, tetapi upaya untuk meningkatkan kualitas dapat mengakibatkan penurunan kinerja tenaga kerja. Ketika membuat korelasi antara tenaga kerja dan kualitas adalah penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti pelatihan dan keterampilan tenaga kerja apakah mereka memiliki akses ke peralatan yang tepat untuk mengikuti prosedur dan pemahaman mereka tentang bagaimana peran mereka dalam pengendalian kualitas. OLE dapat membantu produsen menganalisis perubahan produktivitas, menentukan individu pekerja yang paling produktif, dan kemudian mengidentifikasi tindakan korektif yang sesuai untuk membawa operasi mencapai standar-standar kualitas yang telah ditetapkan. Berikut rumus yang digunakan untuk mengukur kualitas (Gazpersz, 2013):

$$Quality Ratio = \frac{jumlah\ Produksi - Jumlah\ Cacat}{Jumlah\ Produksi} \times 100\% \dots \dots \dots (2.3)$$

Quality Ratio dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Trisnal, 2013):

- a. Praktek terbaik yang diberikan pekerja dalam menghasilkan produk berkualitas.
- b. Keterampilan pekerja yang sesuai.

Keterampilan (*Quantity*) adalah persentase produk tanpa cacat (sempurna) yang diproduksi atau dapat dijual. Jumlah produk cacat pada saat proses produksi berlangsung (Trisna, 2013).

Berikut ini dikemukakan contoh perhitungan sederhana tentang OLE:

Bayangkan bahwa pabrik manufaktur yang memiliki kesempatan kerja penuh, permintaan pasar cukup untuk menjalankan pabrik pada tingkat kapasitas *output* penuh, juga peralatan tersedia dengan baik dalam rangka operasional produksi yang baik. Namun dalam perjalanan waktu, beberapa kondisi berikut terjadi pada pabrik manufaktur (Gazpersz, 2013):

1. Ketersediaan (*Availability*)

Utilasi tenaga kerja terhambat oleh beberapa item pabrik. Pertama ketidakhadiran tenaga kerja yang berakibat kekurangan kapasitas tenaga kerja sekitar dua persen setiap periode. Selain itu, penjadwalan material juga jelek, sehingga menyebabkan sekitar 1 jam waktu *idle* per *shift*. Jam kerja per shift adalah 8 jam. Berdasarkan informasi ini, kita dapat menghitung *availability* tenaga kerja karena absensi $100\% - 2\% = 98\%$. Sedangkan *availability* karena *idle time* 1 jam adalah $(8 - 1)/8 = 7/8 = 0,875 = 87,5\%$.

2. Kinerja (*Performance*)

Output agak menurun, karena faktor menunggu teknisi untuk melakukan setiap peralatan. Jumlah teknisi yang tersedia tidak cukup untuk mengatur peralatan sehingga berdampak pada kehilangan waktu produktif sekitar lima persen. Berdasarkan informasi ini, maka kita mengukur kinerja $100\% - 5\% = 95\%$.

3. Kualitas (*Quality*)

Mengingat kekurangan jam produktif, maka supervisor mencoba untuk mengganti waktu yang hilang dengan menjalankan mesin pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hasilnya berdampak pada kualitas menurun sekitar empat persen dari produk yang dapat diterima. Berdasarkan informasi ini, maka kita mengukur kualitas sebagai $100\% - 4\% = 96\%$.

Informasi di atas terlihat dalam tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3 Contoh Perhitungan OLE

Kategori	Kinerja Individu	Kinerja Individu Total	OLE
<i>Availability</i> *) Absensi *) <i>Idle time</i>	98% 87,5%	85,5%	$A \times P \times Q = OLE$ $85,5\% \times 95\% \times 96\% = 78,2\%$
<i>Performance</i> (P) *) Waktu tunggu teknisi	95%	95%	
<i>Quality (Q)</i> *) Kecepatan dan kelelahan	96%	96%	

(Sumber: Gaspersz, 2013)

Nilai OLE untuk pabrik adalah 78,2%, hal ini menunjukkan bahwa pabrik hanya mampu mengkonversi 78,2% dari potensinya untuk menjadi output yang layak dijual dan menguntungkan. Analisis lebih lanjut untuk mencari akar penyebab masalah, menemukan bahwa ketersediaan bahan bakar di pabrik di pabrik menjadi penyebab utama yang mempengaruhi OLE yang rendah. Setelah diketahuinya akar masalah, maka tindakan korektif yang efektif dapat dilakukan oleh manajemen pabrik. OLE mampu memunculkan kecendrungan-kecendrungan yang dapat digunakan untuk mendiagnosa masalah secara lebih teliti. Hal ini akan

membantu manajer untuk memahami apakah tindakan korektif yang diambil telah efektif atau belum sehingga meningkatkan produktivitas pabrik secara keseluruhan (Gazpersz, 2013).

2.12 *Fault Tree Analysis (FTA)*

FTA adalah salah satu teknik yang dapat diandalkan, dimana kegagalan yang tidak diinginkan, diatur dengan cara menarik kesimpulan dan dipaparkan dengan gambar. FTA adalah satu diagram satu arah dan menghubungkan informasi yang dikembangkan dalam analisa cara kegagalan dan akibatnya. Hasil dari pengaturan ini merupakan satu struktur yang mirip pohon, yang disajikan dalam bentuk grafis dari satu logika *Boolean* yang dihubungkan dengan kegagalan sistem luar biasa dinamakan kejadian TOP dan dapat berkembang ke kegagalan dasar yang dinamakan kejadian mula (Ansori, 2013).

Sebagai contoh, kejadian TOP dapat menjadi kegagalan dari reaktor secara sistem untuk bekerja, sewaktu terjadi penyimpangan dengan kejadian mula sebagai kegagalan dari masing-masing komponen secara sistem. Pada mulanya, dengan kejadian TOP dan menuju ke kejadian mula, konstruksi *fault tree* adalah satu proses yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Nilai dari *fault tree* adalah (Ansori, 2013):

1. Mengarahkan analisa guna menyelidiki dengan seksama kegagalan-kegagalan.
2. Menunjukkan aspek dari sistem yang penting buat kegagalan yang diperhatikan.
3. Menyediakan bantuan grafis guna memberi gambaran pada mereka di dalam manajemen sistem yang dialihkan dari sistem perubahan desain.
4. Menyediakan pilihan guna sistem analisa yang terpercaya kualitatif.
5. Menyediakan satu gambaran ke dalam sifat sistem.

Sebelum menerapkan model pohon sintetis, satu sistem dari batasan kondisi sistem yang terkait, ditentukan dan dibatasi oleh kejadian yang paling penting yang disebut kejadian TOP. Untuk setiap sistem terdapat banyak kemungkinan untuk kejadian TOP (Puncak). Pemilihan dari kejadian TOP yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tepat kadang-kadang adalah salah satu tugas yang sulit, tetapi dapat diidentifikasi sebagai sistem kegagalan utama yang perlu diperhatikan . Fungsi FTA (*Fault Tree Analysis*) adalah diagram yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala supaya mengetahui akar penyebab suatu masalah, dimulai dari kejadian puncak TOP. (Ansori, 2013).

Langkah-langkah utama FTA adalah (Ansori, 2013):

1. Definisi dari sistem, *Top event* dan batasan masalah
2. Pembuatan FTA (*Fault Tree Analysis*)
3. Identifikasi kemungkinan
4. Analisa kualitatif

Nilai dari FTA (*Fault Tree Analysis*) (Ansori, 2013):

1. Mengarahkan analisa guna menyelidiki dengan seksama kegagalan-kegagalan.
2. Menunjukkan aspek dari sistem yang penting buat kegagalan yang diperhatikan.
3. Menyediakan bantuan grafis guna memberi gambaran pada sistem manajemen yang dialihkan dari sistem perubahan desain.
4. Menyediakan pilihan guna sistem analisa yang terpecah secara kualitatif dan kuantitatif.
5. Menyediakan satu gambaran ke dalam sifat sistem.

Sebuah pohon kesalahan adalah sebuah *tool* grafis yang melakukan pencacatan semua mode kesalahan dari sebuah sistem yang rumit menjadi kombinasi logika, hubungan sederhana gerbang *AND* dan *OR*. Kesalahan-kesalahan yang dimaksud disini adalah kesalahan komponen. Data yang baik dapat dipakai sebagai dasar kesalahan (kegagalan) dari seluruh komponen-komponen kritis, sedangkan analisis pohon kesalahan (*Fault Tree Analysis* atau FTA) dapat membangkitkan kesalahan-kesalahan dasar yang telah diduga sebelumnya pada keseluruhan sistem (Ansori, 2013).

Teknik FTA pada Teknik Industri digunakan dengan cara membuat sebuah pohon yang menggambarkan hubungan sebab akibat antara vektor penyerang dengan kesalahan sistem. Aplikasi dari tindak balas diharapkan akan memangkas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cabang-cabang dari pohon kesalahan sehingga seluruh akibat dapat dibandingkan. FTA didasarkan pada asumsi kembar, kegagalan komponen secara random sesuai dengan hasil statistik dan pada level terendah pohon kesalahan, kesalahan komponen tidak tergantung dengan yang lainnya.

Contoh dari *Fault Tree Analysis* (FTA) (Ansori, 2013):

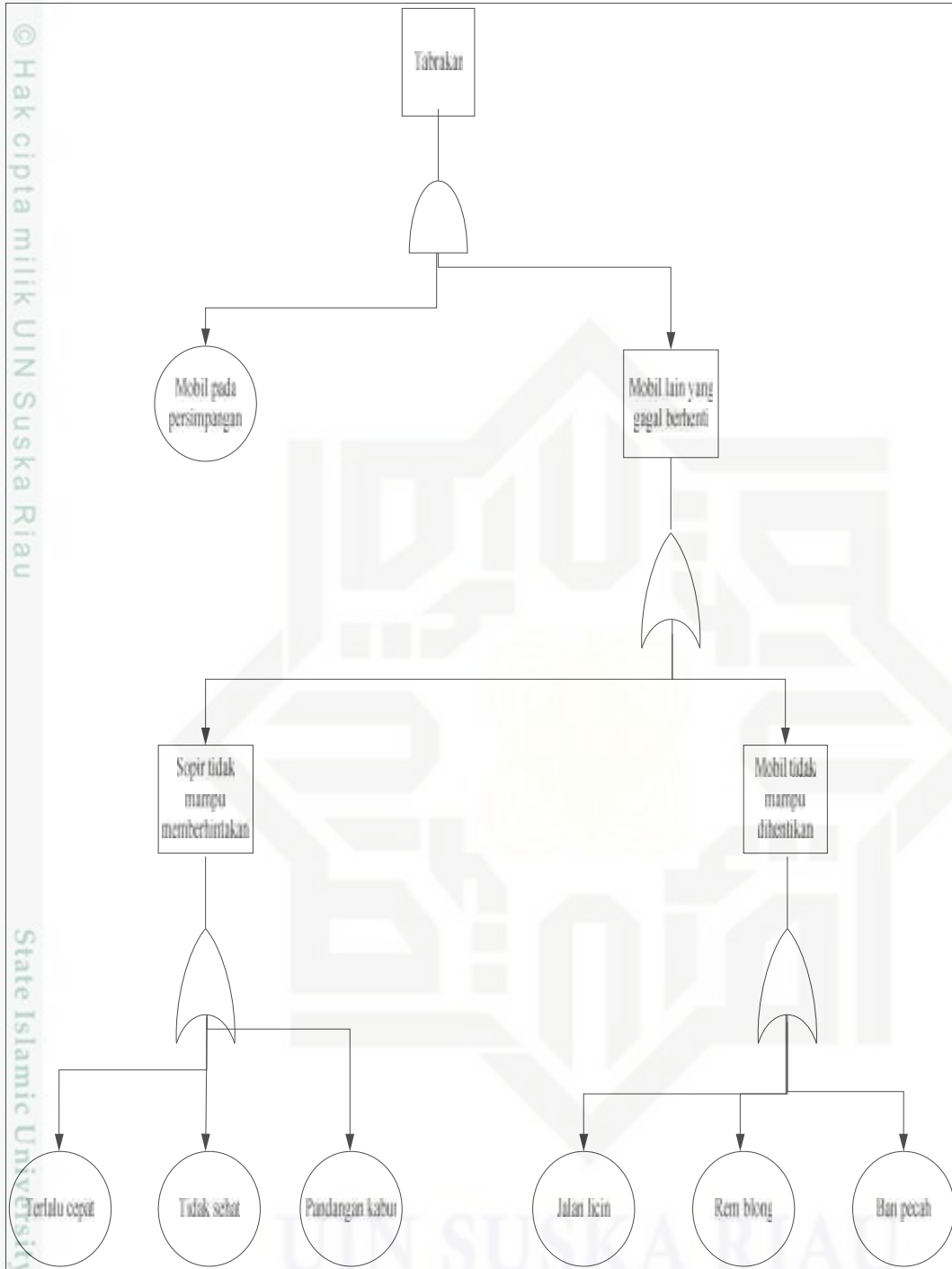


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 Contoh FTA

2.13 Simbol dalam FTA (Fault Tree Analysis)

Berikut simbol dalam FTA:

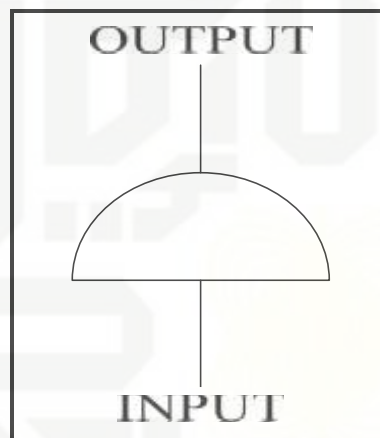
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Simbol Pintu (*Gate Symbol*) yaitu menghubungkan kejadian-kejadian sesuai dengan hubungannya yang menyangkut sebab. Satu pintu dapat mempunyai satu atau lebih kejadian masuk tetapi hanya ada satu kejadian ke luar. Simbol pintu tersebut menjadi perhatian dan keterangan singkat dari arti adalah sebagai berikut (Ansori, 2013):

a. Dan (*And*)

Pintu Dan adalah operasi antar seksi dari set-set yaitu suatu kejadian ke luar terjadi, jika dan hanya jika semua masukan terjadi. Kejadian *output* terjadi jika semua kejadian *input* terjadi serentak.



Gambar 2.2 Pintu Dan

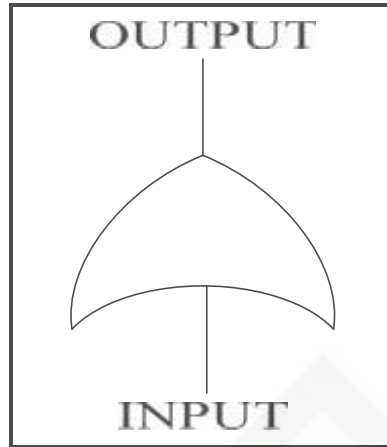
Contohnya: tidak adanya listrik disebabkan oleh generator 1 tidak berfungsi, generator 2 tidak berfungsi. Jika salah satu generator masih berfungsi, maka masih ada listrik, jika dua-duanya tidak berfungsi, maka tidak ada listrik.

b. Atau (*Or*)

Pintu Atau adalah kesatuan operasi dari set-set yaitu kejadian keluar terjadi, jika satu atau lebih dari masukan terjadi. Kejadian *output* terjadi jika 1 kejadian *input* terjadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.3 Pintu Atau

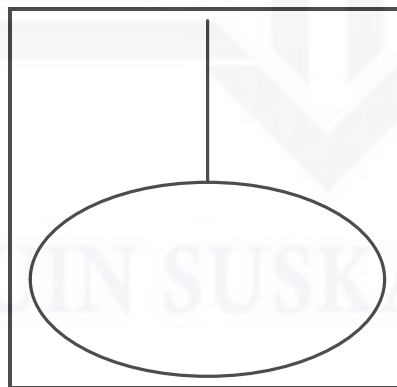
Contohnya: datang terlambat karena macet atau kesiangan. Jika macet, maka datang terlambat, jika kesiangan, juga datang terlambat, jika kesiangan dan macet, juga datang terlambat.

2. Simbol Kejadian

Simbol kejadian adalah simbol yang berisi keterangan kejadian pada sistem, yaitu (Ansori, 2013):

a. Lingkaran atau *Basic Event*

Lingkaran atau *basic event* mewakili satu kejadian kesalahan dasar yang tidak memerlukan pemeriksaan lebih lanjut, karena kemungkinan kejadian semacam itu berasal dari data empiris atau analisa fisik atau kegagalan.



Gambar 2.4 Lingkaran atau *Basic Event*

Contohnya: saat terjadi kecelakaan lalu lintas seperti tabrakan di jalan raya, jika diketahui keadaan kendaraan dan sarana yang ada berfungsi dengan baik, maka penyebab kecelakaan tersebut adalah akibat kesalahan

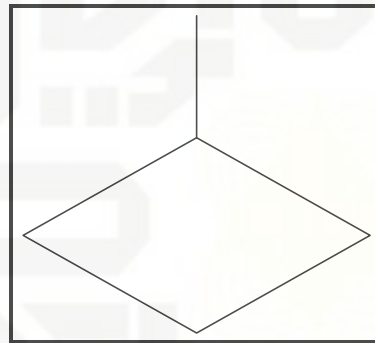
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pengendara kendaraan (mengemudi dalam keadaan mengantuk, melaju terlalu kencang atau ngebut, atau bertindak sembrono atau ugalugalan). Maka kesalahan manusia (*human error*) merupakan *basic event* dari kecelakaan lalu lintas.

b. Belah ketupat atau *Undeveloped Event*

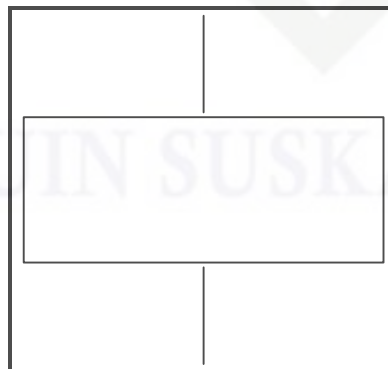
Belah ketupat atau *undeveloped event* mewakili kejadian kesalahan yaitu yang diduga mendasar dalam satu *fault tree*. Kejadian ini dapat dibagi lebih lanjut untuk menunjukkan bagaimana ia diakibatkan oleh kegagalan dasar, tetapi tidak dikembangkan, baik karena kurangnya makna dalam kesalahan semacam itu atau karena kurangnya detail yang cukup untuk mengembangkannya.



Gambar 2.5 Belah Ketupat atau *Undeveloped Event*

c. Segi Empat Panjang atau *Intermediate Event*

Segi empat panjang atau *intermediate event* mewakili satu kejadian sebagai hasil dari kombinasi dari macam kejadian yang diuraikan di atas melalui masukan dari pintu yang sesuai.



Gambar 2.6 Segi Empat Panjang atau *Intermediate Event*